

ОСНОВНЫЕ ПАРАДИГМЫ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

Куликова О. А., г. Москва

Эта статья описывает три главных парадигмы в исследовании организационной идентичности, а именно, функционалистскую, интерпретирующую и постмодернистскую. Описание состоит из трех частей: основные характеристики парадигмы, представление об идентичности (как это понятие определено и последующие применение этого понятия), и постановка исследований (темы, методы и результаты).

Функционалистский подход утверждает реализм и объективизм как онтологические предположения, базируясь на моделях естественных наук. В соответствии с этой теорией идентичность – социальный факт, который существует «там» и может быть объектом исследования и наблюдения, что это – переменная, которая может быть операциоанализирована, измерена, управляема, помещена и проверена в соотношении с другими переменными. Такой подход к идентичности можно рассматривать, как предварительные условия для методологического исследования, он утверждает, что идентичность объективна, стабильна и управляема.

Организационные способности и поведение являются конечными целями и интересами функционалистского подхода. Следовательно, идентичность рассматривается как общие когнитивные способности, которые выявляются через определенные эмоции и поведение членов организации. [3]

Что касается ракурса исследования, функционализм принимает четкое различие между исследователями и исследуемыми, и поэтому размещает наблюдателя вне организации с беспристрастной позиции. Исследования сосредоточены на проверке гипотез и предлагают модели, которые допускают тестирование причинных отношений дедуктивным способом, цель опроса – раскрыть, описать, измерить и ввести в использование полученные результаты. Данные собираются из наблюдаемых действий и исследования заявлений членов организации, в то время как предпочтительными являются психометрические инструменты и естественная среда. В результате этого положения исследования в

этой парадигме написаны в довольно беспристрастных, теоретических терминах. [1]

Интерпретирующий подход, с другой стороны, происходит от интерпретационной традиции и основан на номиналистических, онтологических предположениях. Другими словами, он предполагает, что идентичность – субъективное, в социальном отношении и символически построенное понятие, предназначенное, чтобы дать значение опыту. Она основана на потребности членов группы в некоторой стабильности и сходимости значения того, кем они себя считают.

Эти теоретические предположения отражены в методах исследования несколькими способами: в первую очередь, различие между исследователем и исследуемым размыто, проект исследователя, стать идентичностью и образом того, что точно изображает структуры осведомителей и точно представляет их интерпретации. Другими словами, целью исследования становится описание и подробное объяснение идентичности, раскрывая и вникая в структуры значения, которые установлены среди участников организации. Из-за этого процесс исследования в действительности является индуктивным и часто использует включенное наблюдение в качестве самого пригодного метода. В интерпретирующем подходе исследование проводится на двух разных уровнях: первые попытки представлять идентичность в фактических словах и символах, используемых самими информаторами, отсюда отражая уровень представления участников организации. Второй нацелен на строительство основательного, теоретического объяснения образцов, наблюдаемых в представлениях участников своей идентичности, отсюда построение концептуального объяснения, структур и моделей, которые составляют уровень исследователей теоретического представления. В результате такого исследовательского подхода интерпретирующие расчёты обычно берут форму отчета, сформированную как интересная, удобочитаемая история, у которой есть глубина, яркость, но отсутствует доказуемое обобщение.

Третье теоретическое течение основано на постмодернистском подходе. Оно основано на крайнем субъективизме и предположении о неопределенности. Основные черты постмодернистов заключаются в том, что они бросают вызов

большинству онтологических, эпистемологических и методологических суждений и ставят под сомнение все основы воззрений и исследований, включая их собственное. Они предпочитают разнообразие и фрагментацию вместо интеграции, различий к общим чертам и синтезу, сложности вместо простоты.

Постмодернисты много спорили о личной идентичности, которую они рассматривают как просто лингвистическое проявление. В отличие от интерпретивистов, они не только предполагают, что язык и коммуникация допускают выражение и обсуждение идентичности, но что идентичность произведена при помощи языка, что идентичность – это миф, и, в конце концов, простая иллюзия (хотя и необходимая). Из-за их внимания на множество и разнообразие мнений, они постулируют неопределённость значения и полагают, что идентичность случайная коллекция форм, группирующихся в моментах времени. Следовательно, нет никаких центральных черт идентичности, человеческие системы характеризуются фрагментацией, двусмысленностью и неопределенностью. [2]

В случае организационной идентичности постмодернисты перемещают внимание от стабильного, индивидуального происхождения идентичности к подобной хамелеону имитации образов, преобладающих на рынке. Они прослеживают прогрессию образов от ее начала как отражение некоторой основной действительности, к средству маскировки и извращения основной действительности, затем к маскировке отсутствия действительности, и, наконец, к отсутствию какого-либо отношения к действительности. Отсюда, образ не только поставяет идентичность; они оба заканчивают как иллюзии.

Постмодернистский подход борется, прежде всего, с посвященной и неподвижной структурой власти, которая, они утверждают, воспроизведена через эти самые иллюзии идентичности. В этом смысле они бросают вызов классическим взглядам на организационную идентичность как отражение представлений об очень немногих, кто у власти и пытается сохранить свое положение строительством этой идентичности. Вот почему исследования постмодернистского подхода основное внимание уделяют анализу документов и бесед, давая слово, молчащим и указывая на отсутствующих.

Література

1. Sevón, G. (2006). Organizational imitation in identity transformation. In B. Czarniawska, G. Sevón (Ed.), *Translating Organizational Change* (49–67). Berlin: de Gruyter.
2. Wan-Huggins, V., Riordan, C. M., & Griffeth, R. W. (2008). The development and longitudinal test of a model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 724–749.
3. Whetten, D. A., & Godfrey, P. G. (2008). *Identity in organizations: Building theory, through conversations*. Thousand Oaks, GA: Sage.